

Estrés laboral y la salud ocupacional en los trabajadores de una empresa procesadora de nueces.

Labor Stress and Occupational Health of Workers at Walnut Processing Company.

Giles Arellano Francisco Daniel ¹, Hernández Calzada Martín Aubert ², Mendoza Moheno Jessica ³

Abstract:

In various companies across Mexico, a persistent obstacle affecting employees has been identified as occupational stress. This condition directly impacts individual performance, team productivity, and departmental efficiency, as well as the overall optimization of business operations. Consequently, it is deemed essential to identify the factors that predispose workers to work-related stress through the implementation of the instrument standardized by the Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). The aim is to develop strategic proposals focused on reducing the prevalence of stressors in order to restore elements of organizational development that have been compromised by the lack of occupational health measures addressing and preventing work-related stress. The study highlights key stress-inducing factors, such as insufficient economic compensation, family-related issues, poor organizational climate, and the complex relationship between everyday life and professional responsibilities.

Keywords:

Occupational stress, occupational health, prevention, organizational development, work performance, improvement proposals.

Resumen:

En las diferentes empresas en México se presenta un obstáculo constante en cada uno de sus colaboradores el cual se identifica como estrés laboral y este repercute directamente en el rendimiento laboral individual, grupo laboral y departamental, así como la optimización de funciones de las entidades empresariales, por lo que se considera necesario identificar los factores que predisponen al trabajador hacia el estrés laboral, mediante la aplicación del instrumento normado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para formular propuestas estratégicas orientadas a reducir el índice de estresores para atender el índice de estresores y poder recuperar parte del desarrollo organizacional que se vio afectado como consecuencia de una carencia de salud ocupacional que atienda y prevenga el estrés laboral. En donde se precisan factores estresantes como la remuneración económica, afecciones familiares, mal clima organizacional y la relación entre la vida diaria con el trabajo.

Palabras Clave:

Estrés laboral, salud ocupacional, prevención, desarrollo organizacional, rendimiento laboral, propuesta de mejora.

Introducción

Actualmente el ámbito organizacional de las empresas, el estrés laboral se ha establecido como uno de los principales desafíos

que intervienen directamente en el desempeño, la salud y la estabilidad de los trabajadores. Esta afección se entiende como una desviación del funcionamiento normal del cuerpo y la mente, producto de múltiples factores presentes en el entorno de

^a Alumno de la Licenciatura en Administración | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Instituto de Ciencias Económico Administrativas | San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo | México, <https://orcid.org/0009-0006-0080-4190>, gi472228@uaeh.edu.mx

^{b, c} Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Instituto de Ciencias Económico Administrativas | San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo | México, <https://orcid.org/0000-0001-7225-7831>, martinh@uaeh.edu.mx; <https://orcid.org/0000-0003-3947-0256>, jessica@uaeh.edu.mx

trabajo, tales como el estilo gerencial, el control sobre las actividades laborales, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y las presiones internas o externas del sistema organizacional.

[1] El estrés laboral de acuerdo con Gómez et. al (2021), el cual indica que está relacionado con situaciones en las que las exigencias laborales sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima; así, cuando las demandas laborales superan la capacidad de adaptación del trabajador. El exceso de este representa un riesgo psicosocial que puede derivar en consecuencias físicas, emocionales y conductuales adversas.

Desde una perspectiva técnica, el estrés laboral puede ser identificado, evaluado y análisis, mediante la aplicación de instrumentos normados, como se muestra en esta investigación la cual se lleva a cabo dentro de la empresa Nueces Acuña, localizada en el municipio de Atotonilco El Grande, Hidalgo, con el objetivo de diagnosticar el nivel de estrés existente entre los colaboradores y examinar las condiciones laborales, administrativas y personales que provocan la presencia y prevalencia del estrés laboral.

Se emplean herramientas como las ofrecidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, en donde se pretende identificar las principales causas que provocan el estrés laboral en dicho contexto y formular estrategias orientadas a mejorar la salud ocupacional y promover un ambiente de trabajo sano, equilibrio y funcional.

Este trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional, dado a su aplicación de conocimientos teóricos y prácticos, en el análisis sistemático de los factores de riesgo psicosocial y del entorno organizacional busca brindar propuestas de mejora que contribuyan a la optimización de las condiciones laborales y proteger la integridad de los colaboradores.

Planteamiento del problema

[2] Portilla et al. (2022) señalan que el estrés laboral provoca un cansancio físico y mental prolongado en los trabajadores cuando carecen de espacios adecuados para el descanso, lo cual impacta negativamente en los resultados operativos, incluso fuera del entorno de trabajo. [3] Por su parte, Gómez et al. (2021) establecen que el estrés laboral surge cuando las demandas laborales exceden las competencias y recursos del empleado, comprometiendo su rendimiento.

En el caso específico de la empresa Nueces Acuña, se han identificado múltiples factores que predisponen al estrés durante la jornada laboral. Entre los más destacados se encuentran las presiones relacionadas con los tiempos de entrega, los procesos de adaptación continua y la capacitación frecuente, así como la percepción desfavorable sobre la remuneración económica. Estos factores impactan en operarios, generando preocupación y afectaciones que pueden derivar en trastornos personales, desequilibrios familiares e incluso conflictos sociales.

Puntualizando que la administración de la empresa es deficiente, provocando una inexistencia en la cadena de mando, además, de señalar que al ser un poder de mando unificado y concentrado en el mismo dueño, ha ocasionado dificultades para la comunicación dentro de la empresa, la delegación de responsabilidades y actividades, de igual manera, se aprecia la falta de un registro formal ante las autoridades como lo son proporcionar a sus colaboradores las prestaciones de ley. No obstante, la empresa demuestra cierto nivel de interés por sus empleados cuando se presentan situaciones particulares como proporcionar la facilidad de transporte cuando las jornadas laborales se extienden.

Delimitación del problema

La presente investigación se llevará a cabo dentro de la empresa Nueces Acuña, con dirección Atotonilco El Grande Hidalgo - Apipilhuasco, dicha entidad se encuentra bajo la administración del ciudadano Cesar Acuña Olivares, el cual ha permitido la realización del presente documento, en aras de obtener resultados favorables dentro de la organización con respecto a la identificación del nivel de estrés que se ha llegado a desarrollar por las condiciones de trabajo así como sus determinantes sociales, psíquicas y biológicas que han predispuesto a los trabajadores a esta condición, la duración de esta investigación será del periodo Mayo - Diciembre de 2024.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el mayor factor que predispone a los trabajadores de la empresa Nueces Acuña?
2. ¿Qué factores predisponen a los trabajadores al estrés laboral dentro de la empresa Nueces Acuña?
3. ¿Cómo afrontan estas situaciones de estrés laboral?

Justificación

Esta investigación responde a la pregunta: ¿Cuáles son los factores que detonan el estrés laboral en la empresa Nueces Acuña? Su pertinencia radica en la necesidad de generar propuestas de intervención basadas en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con el objetivo de fortalecer la salud ocupacional y optimizar el desempeño de los colaboradores. Al identificar y atender los estresores internos y externos, el estudio aportará a la creación de una cultura organizacional preventiva, cumpliendo estándares legales y mejorando la calidad de vida laboral.

Objetivo general

Analizar los factores que predisponen al trabajador al estrés laboral mediante la aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con el fin de formular propuestas de mejora que reduzcan la incidencia de estresores en la jornada laboral.

Objetivo específico

- Determinar los factores estresantes que inciden en el desempeño del trabajador, mediante la aplicación de instrumentos normativos, entrevistas y observación directa, con el fin de identificar elementos que afectan la productividad y el bienestar laboral.
- Identificar los roles y las actividades operativas para identificar fuentes de estrés asociadas, a través del estudio de funciones, organigramas y procesos, para detectar fuentes de estrés relacionadas con la sobrecarga, ambigüedad o conflicto de rol.
- Reconocer los principales factores psicosociales que afectan a los colaboradores de Nueces Acuña, utilizando encuestas, grupos focales y análisis de indicadores, con el propósito de proponer acciones que promuevan el bienestar emocional y social en el entorno laboral.

Hipótesis

(+) La medición de factores de riesgo psicosocial mediante instrumentos normados revela que tanto las condiciones internas como externas de la empresa influyen de forma significativa en la aparición de estrés laboral y en la disminución del rendimiento.

(-) Aun cuando se eliminan los factores internos identificados como estresores, persistirán niveles significativos de estrés en los trabajadores, lo que sugiere la existencia de detonantes externos ajenos a la organización.

Viabilidad

Estudiar el estrés laboral beneficiará a la empresa Nueces Acuña ya que se podrá analizar a aquellos trabajadores que padezcan de este y tener el conocimiento de aquellos factores que los predisponen a adquirirlo, para así proponer estrategias que puedan reducir la carga laboral de los colaboradores con el fin de reducir el índice de empleados que experimentan estrés laboral, este artículo es viable debido a que se cuenta con los recursos primordiales, como es el caso del tiempo, material de trabajo y disposición.

Marco teórico

El estrés es un tema de gran relevancia en la actualidad para muchas personas que se desenvuelven en diversas áreas científicas que estudian la conducta humana, ya que este tema está inmerso tanto a nivel de la salud física y mental, como también en el ámbito laboral y académico, lo cual puede llevar a que el sujeto provoque en sí una preocupación excesiva, que puede generar en él alteraciones, trastornos y demás afectaciones en todas sus esferas cotidianas.

Se puede comprender al estrés laboral de diversas maneras, sin embargo, se consideran los siguientes conceptos a fin de establecer un entendimiento del estrés laboral; Osorio

(2016) “el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”

También considerando lo que plantea Rojas-Solís et al. (2020) “el estrés se manifiesta en diversos ámbitos, dos de los más frecuentes son la vida cotidiana y el trabajo, no obstante, pese a su carácter situacional, sus efectos parecen no desaparecer de inmediato al cambiar los individuos de contexto”.

De igual manera lo retoma Gómez et al. (2021) el estrés laboral está relacionado con situaciones en las que las exigencias laborales sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima; así, cuando las demandas laborales superan la capacidad de adaptación del trabajador, se puede presentar el estrés laboral. Además de que Núñez et. al (2022) señalan que si el estrés se presenta en altos niveles tiene repercusiones en la salud física y mental de los trabajadores, pues es considerado como causante de muchas enfermedades crónicas y trastornos mentales, tales como ansiedad, depresión, insuficiencia cardíaca, presión sanguínea elevada, problemas digestivos, entre otros.

Mayorga y Lazcano (2019) “Los antecedentes históricos del estrés comenzaron en 1926, cuando el estudiante austriaco de 20 años Hans Selye, estudiante de medicina en la Universidad de Praga, notó que todos los pacientes que examinaba tenían síntomas comunes y generales no relacionados con su condición. Selye se centró más en síntomas como fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso y debilidad hasta que llamó al grupo de síntomas *síndrome de enfermedad*. Más tarde, después de convertirse en médico y especializarse en química orgánica, completó una investigación posdoctoral en Montreal, Canadá, donde realizó varios experimentos vigorosos con ratones de laboratorio que confirmaron la acción de la hormona suprarrenal ACTH (hormona adrenocorticotrópica), la adrenalina y la norepinefrina. cambios en los órganos, que más tarde llamó *estrés biológico*. Con el tiempo, Selye descubrió que el estrés puede ser causado no solo por factores físicos nocivos, sino también por las exigencias sociales a las que las personas deben adaptarse.”

Metodología

Se utilizó la herramienta de la NOM-035-STPS-2018 factores de riesgo psicosocial en el trabajo identificación, análisis y prevención. Cuenta con 72 reactivos que permiten identificar las siguientes dimensiones; ambiente de trabajo; condiciones insuficientes e insalubres; trabajos peligrosos; factores propios de la actividad; organización del tiempo de trabajo; liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional. Aplicado a un total de 68 personas.

Instrumento

Es un cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de

trabajo, de 72 reactivos, en donde se pretenden analizar las siguientes dimensiones; factores ambientales; factores higiénicos; factores económicos; condiciones laborales; seguridad e higiene y factores sociales.

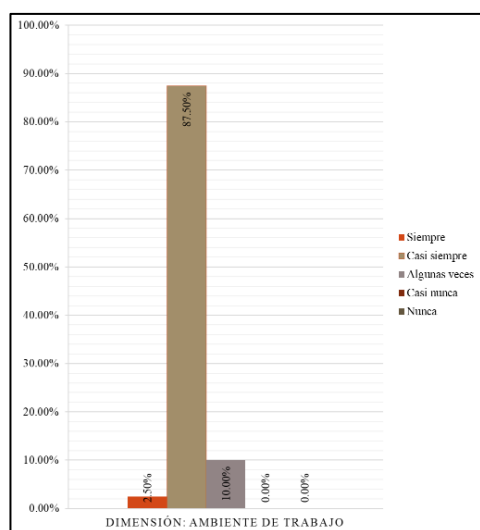
En donde se emplea una escala de Likert del 0 al 5; Determinando los valores 0 = ausencia; 1 = presencia mínima; 2 = presencia considerable; 3 = presencia moderada; 4 = presencia constante; 5 = presencia excedente. Este instrumento fue aplicado a 68 personas.

Resultados:

Mediante esta investigación se busca disminuir los niveles de estrés laboral dentro de la empresa Nueces Acuña además de analizar los principales factores que predisponen al trabajador al estrés y con esto formular propuestas de mejora que reduzcan la incidencia de estresores en la jornada laboral.

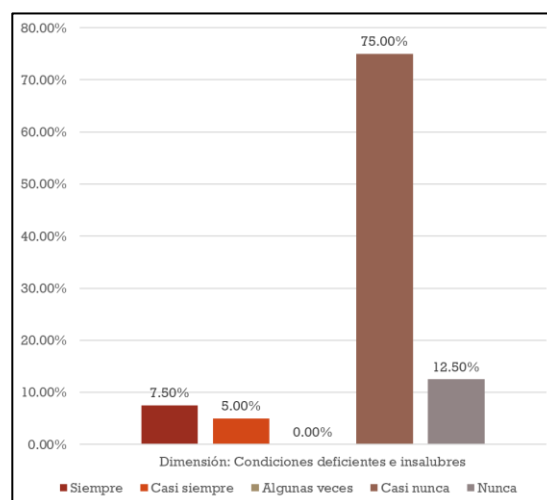
1. Dimensión: Ambiente de trabajo.

Esta dimensión abarca las condiciones físicas y ambientales en las que los colaboradores desarrollan sus tareas: el espacio disponible, la ergonomía del mobiliario, la iluminación, la ventilación y la limpieza. Su objetivo es evaluar en qué medida estos factores promueven o dificultan la seguridad, la comodidad y la eficiencia durante la jornada laboral.



El 87,5 % de los colaboradores reporta sentir molestias “algunas veces” por el entorno físico, mientras que un 12,5 % lo percibe de manera frecuente (“Siempre” o “Casi siempre”). La ausencia total de respuestas en “Casi nunca” o “Nunca” sugiere que las deficiencias ambientales se han normalizado como parte de la rutina laboral. Este patrón evidencia un riesgo crónico de fatiga musculoesquelética y distracciones operativas que, a largo plazo, pueden derivar en errores o incrementos en el ausentismo. Se recomienda implementar un diagnóstico ergonómico detallado y establecer canales formales de retroalimentación para priorizar intervenciones en mobiliario, iluminación y calidad del aire.

2. Dimensión: Condiciones deficientes e insalubres.

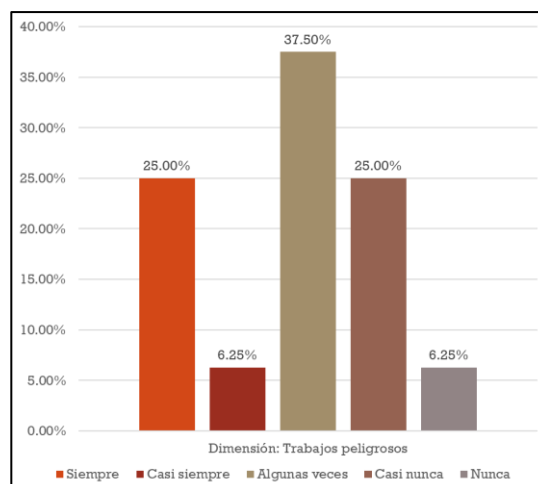


Esta dimensión se centra en identificar la presencia de riesgos higiénico-sanitarios: suciedad, falta de señalización, sistemas de evacuación inadecuados o equipos sin mantenimiento. Su propósito es medir hasta qué punto estas carencias aumentan la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales.

El 22,5 % de los trabajadores percibe condiciones insalubres de forma continua (“Siempre” + “Casi siempre”) y otro 7,5 % de manera ocasional. La inexistencia de respuestas en “Nunca” revela un incumplimiento sistemático de los protocolos de limpieza y desinfección. Esta percepción, reforzada por una posible desensibilización ante problemas menores, exige la realización de auditorías objetivas de higiene industrial.

Además, el reforzar la capacitación en normativas de salud ocupacional y supervisar la adopción de prácticas de limpieza mediante indicadores de cumplimiento y registros periódicos.

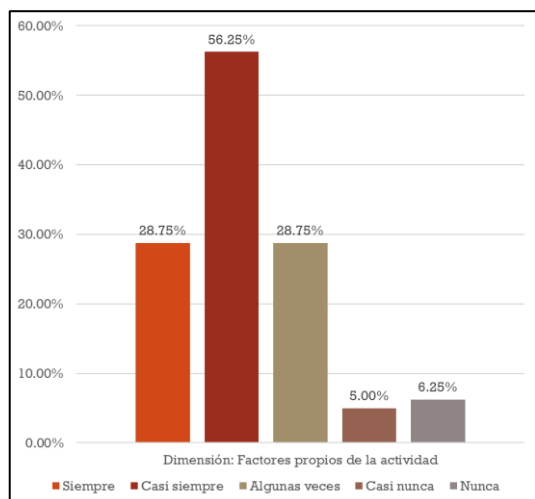
3. Trabajos peligrosos.



La dimensión evalúa la frecuencia con la que las labores implican riesgos de lesiones graves: operación de maquinaria pesada, manejo de cargas y exposición a sustancias peligrosas. Su fin es determinar la regularidad de la amenaza física en el puesto de trabajo.

Aunque el 37,5 % indica “Nunca” percibir riesgo, un 31,25 % lo experimenta de forma recurrente (“Siempre” + “Casi siempre”) y un 25 % de manera ocasional. Esta heterogeneidad refleja una distribución desigual de tareas y niveles de formación entre áreas de la empresa. La evidencia sugiere que los operarios en zonas de procesamiento carecen de una capacitación práctica adecuada o de equipos de protección suficientes. Para mitigar este riesgo, se debe segmentar el análisis por puesto, fortalecer los protocolos de seguridad en tareas críticas y verificar la eficacia del equipo de protección personal mediante simulacros y registros de uso.

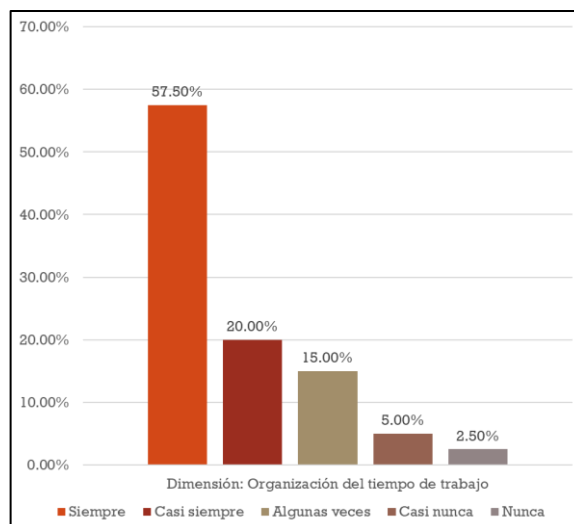
4. Dimensión: Factores propios de la actividad.



Mide el estrés asociado a la naturaleza intrínseca del trabajo: repetitividad, esfuerzo físico, movimientos monótonos o posturas forzadas. Permite valorar cómo la rutina y el contenido de las tareas contribuyen a la fatiga física y mental.

La disparidad de respuestas 30 % “Nunca”, 28,75 % “Algunas veces” y 28,75 % “Casi nunca” indica que el estrés varía según el rol y el contexto de cada colaborador. Solo un 11,25 % experimenta esta tensión de forma frecuente. Este patrón apunta a que el esfuerzo físico y la repetitividad solo se convierten en factores críticos cuando coinciden con jornadas extensas o falta de pausas. Para abordar este hallazgo, se aconseja diseñar programas de rotación de tareas y pausas activas estructuradas, así como evaluar la carga de trabajo con herramientas de medición ergonómica y ajustar las rutinas según las demandas reales de cada puesto.

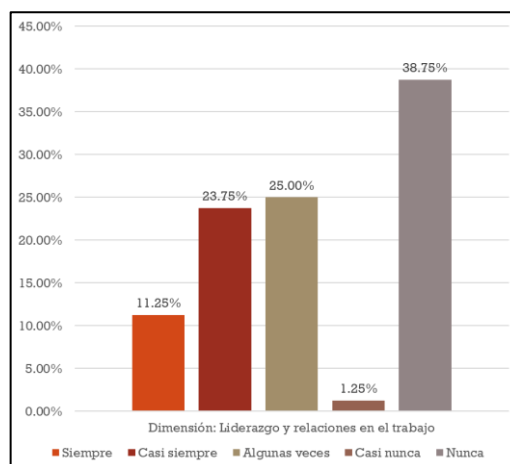
5. Dimensión: Organización del tiempo de trabajo.



Indaga sobre la gestión de jornadas, pausas y horas extras: la planificación de turnos, la previsibilidad del horario y la conciliación con la vida personal. Evalúa la relación entre la programación laboral y el bienestar psicológico.

Un 42.5 % no advierte dificultades, pero un 57.5 % reporta sobrecarga de horas extras o pausas insuficientes (“Casi siempre”; “Algunas veces”) y un 20 % lo hace “Casi nunca”. Esta división evidencia brechas en la gestión de la demanda laboral, posiblemente relacionadas con picos de producción estacionales. Es imprescindible contrastar estos datos con registros de asistencia y horas extra efectivas, así como implementar un sistema automatizado de programación de turnos que garantice pausas obligatorias de descanso y permita la visibilidad de las cargas horarias para colaboradores y supervisores.

6. Dimensión: Liderazgo y relaciones en el trabajo.



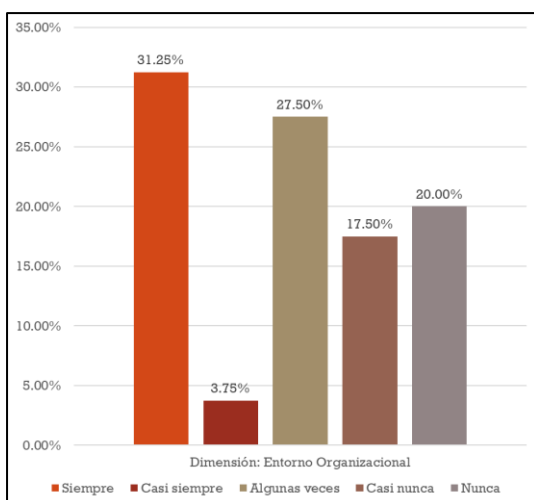
Explora la calidad de las interacciones con supervisores y compañeros: apoyo, comunicación, reconocimiento y resolución

24 –30 de octubre de 2025

de conflictos. Su propósito es medir el clima relacional y su impacto en la cohesión del equipo.

Mientras el 50 % no percibe tensiones, un 26,25 % experimenta deficiencias en comunicación o reconocimiento (“Siempre”; “Casi siempre”; “Algunas veces”). La baja frecuencia de respuestas extremas no descarta problemáticas latentes, pues el personal puede autocensurarse ante el temor de represalias. Se recomienda complementar la encuesta con entrevistas confidenciales y talleres de liderazgo asertivo, así como establecer mecanismos de retroalimentación continua y metas compartidas para fortalecer la confianza y reducir la rotación.

7. Dimensión: Entorno organizacional



Se refiere a la cultura interna, la claridad de políticas, la existencia de procedimientos formales y los sistemas de reconocimiento. Evalúa cómo la estructura y los valores organizacionales influyen en la motivación y el sentido de pertenencia.

El 53,75 % no detecta deficiencias, mientras que el 26,25 % identifica incongruencias en la cultura y la aplicación de procesos (“Siempre” + “Casi siempre” + “Algunas veces”). Esta brecha implica que las directrices corporativas no se difunden ni implementan de manera uniforme. Para corregir este desfase, es necesario revisar y actualizar los manuales de puesto en colaboración con los equipos, así como diseñar un programa de reconocimiento transparente que vincule los logros individuales y colectivos con incentivos formales.

Discusión y conclusión

Los resultados de la aplicación del cuestionario NOM-035 a los colaboradores de la empresa Nueces Acuña evidencian que los principales focos de tensión se concentran en las condiciones físicas y temporales del puesto de trabajo. En la dimensión de ambiente laboral, el 100 % de los encuestados reporta alguna incidencia de estrés, mientras que más del 22 % percibe de forma continua condiciones deficientes e insalubres. La organización

del tiempo de trabajo genera sobrecarga en el 37,5 % de la plantilla, y un 31,25 % experimenta riesgos frecuentes asociados a tareas peligrosas. Por el contrario, los factores relacionales y de liderazgo presentan niveles de riesgo inferiores (26,25 % y 26,25 % respectivamente), al igual que el entorno organizacional (26,25 %), lo cual sugiere que, aunque sean áreas de mejora, no constituyen las fuentes predominantes de estrés.

En conjunto, estos datos confirman que los elementos internos infraestructura, higiene y planificación de turnos son los más críticos en la génesis del malestar laboral, con una incidencia que supera el 60 % en forma intermitente o continua. Atendiendo a estos hallazgos, resulta imperativo diseñar un plan de intervención integral que combine mejoras estructurales, técnicas de gestión y procesos de desarrollo humano. En primer lugar, se recomienda realizar diagnósticos ergonómicos detallados para optimizar mobiliario, iluminación y ventilación, y establecer auditorías periódicas de higiene industrial. En segundo lugar, la implementación de un sistema automatizado de planificación de turnos y pausas reglamentarias garantizará la equidad en la carga horaria y reducirá la ansiedad asociada a la imprevisibilidad del trabajo. Adicionalmente, es conveniente segmentar las acciones de prevención de riesgos por área, fortaleciendo la capacitación y los simulacros de emergencia en las labores de mayor peligrosidad. Más allá de lo técnico, la creación de canales formales de retroalimentación anónima, junto con programas de liderazgo asertivo y reconocimiento transparente, fomentará una cultura organizacional participativa y contribuyendo a romper la normalización de la incomodidad. Este enfoque reflexivo no solo atiende los síntomas del estrés, sino que también promueve la corresponsabilidad de todos los actores en la construcción de un entorno laboral saludable.

La validación de las hipótesis plantea un claro respaldo a la proposición positiva (+): tanto los factores internos como los externos influyen de manera significativa en la aparición de estrés laboral. El análisis muestra que, aun al corregir aspectos estructurales cadena de mando, prestaciones formales o manuales de puesto, persisten niveles altos de tensión asociados a variables relacionadas con la familia, la conciliación y las exigencias psicosociales, lo cual confirma que la génesis del estrés es multifactorial.

La hipótesis negativa (-), que postulaba la independencia de los factores externos frente al estrés interno, queda parcialmente descartada: aunque la mejora de la infraestructura y la higiene reduce un porcentaje relevante de malestar, el estrés no desaparece por completo sin abordar simultáneamente las demandas externas y relacionales.

En definitiva, este estudio demuestra la necesidad de un abordaje holístico que integre la intervención técnica y la gestión del capital humano para mitigar de forma sostenible el estrés en la organización.

Referencias

- [1] Gómez Aranda, C. G. A., García Pérez, A. G. P., González, A. E. G., y Reyes Jiménez, O. (2021). Asociación entre

24 –30 de octubre de 2025

- estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, 59(6), 510-516.
- [2] Portilla Torres, R. I., Gasca de Anda, C. A., Flores Olivares, L. R., Estrada Bastida, E., y Rocha Altamira, E. A. (2022) Preevaluación de la norma 035 en pymes usando una aplicación web ciencia latina revista científica multidisciplinar, 6(3), 4241-4256. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2556
- [3] Barrera Verdugo M. A, Chaparro Penagos C, Plazas Serrano LY, Buitrago Orjuela L.A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá*. 2021;8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- [4] Barron, J., y Barron, P. (s. F.). Estrés laboral en las pequeñas y medianas empresas de Rio Cuarto. <https://www.psicomundo.com/foros/trabajo/estres.htm>
- [5] Cox Mayorga, V. ., y Bailey Lazcano, R. (2020). Efectos del estrés universitario en la salud y bienestar de los estudiantes, 2019. *Revista Con-Sciencias Sociales*, 12(23), 46–57. <https://doi.org/10.35319/consciencias.2020238>
- [6] Hormazábal, C. A. (2023, 3 febrero). Explicación de la satisfacción laboral mediante el estrés laboral, tecnoestrés y los riesgos psicosociales. <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/2282>
- [7] López, Pedro Luis. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttextypid=S1815-02762004000100012yln=esytln=es.
- [8] Michie. S. (2023) Causes and management of stress at work. *Occup Environ Med* (59). 67 – 72 Acosta Santana, Y. J. (2022). Niveles de Estrés Laboral y Teletrabajo en Docentes del Centro de Educación Básica Naciones Unidas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(3). <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- [9] Nuñez Soriano, G. A. N. S., y Valencia Chávez, A. Y. V. C. (2022). Relación entre el estrés y la motivación laborales [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad de Lima.
- [10] Osorio, J. E. (2016, 8 agosto). Estrés laboral: estudio de revisión. Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., y Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- [11] Pino Alor. S.C. (2018) El estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de servicios, una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 16 años. Universidad Privada del Norte.
- [12] Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., y Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- [13] Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Binasss.sa.cr*. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf>
- [14] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018, 23 octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo e identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/540215/NORMA_Oficial_Mexicana_NOM-035-STPS-2018.pdf